

労働行政の現状

(データ資料)

2015年5月

全労働省労働組合

I 労働行政の体制

日本の労働行政の職員はもともと、他の先進諸国に比べて極端に少ない現状にあります。

憲法が定める勤労権保障の役割を持つ公共職業安定所（ハローワーク）について見てみると、厚生労働省が作成した「主要先進国の職業紹介機関の体制」【表 1】によれば、ヨーロッパ諸国と比して職業紹介機関自体が少なく、かつ、職員 1 人当たりの失業者数はイギリス 68 人、ドイツ 29 人、フランス 60 人に対し、日本は 243 人と約 4 倍以上の大きな差があり、国民に対して十分な行政サービスを行う体制が整っていません。

また、労働条件の最低基準を確保する役割を持つ労働基準監督署について見てみると、平成 22 年 7 月時点で全国に配置される労働基準監督官は約 2,941 人（※厚生労働省 23 人、労働局 444 人、労働基準監督署 2,474 人／実際に臨検監督を行う監督官は、管理職を除くため 2,000 人以下となる）であり、全国に 1 人でも労働者を使用する 409 万事業場（※「平成 18 年事業場・企業統計調査」より）の臨検監督を実施する場合、監督官 1 人あたりにすると 1,600 件以上で、平均的な年間監督数で換算すると、すべての事業場に監督を行おうとすると、25～30 年程度必要な計算となります（※平成 24 年度は 173,520 事業場を監督し、監督実施率は 4.1%）。雇用者 1 万人当たりの監督官数で比較すると、日本は 0.53 人となり、アメリカを除く主要先進国と比して 1.2 倍～3.5 倍の差があります（【表 2】）。東京 23 区のうち最も事業場数が多い中央労働基準監督署では、監督官 1 人あたり約 3,600 事業場を受け持つこととなります。

平成 19 年度以降に実施した監督の労働基準法等の違反率は、65%以上で高止まりが続いている状況（【表 3】）であることから、日本においては労働者の労働条件が十分確保されているとはいえない状況です。

【表 1：主要先進国の職業紹介機関の体制】（厚生労働省作成／平成 27 年 4 月）

	職業紹介機関数	職員数	労働力人口（千人）	職員 1 人当たりの労働力人口（人）	機関 1 箇所当たり労働力人口（人）	失業者数（千人）	職員 1 人当たり失業者数（人）
イギリス	740	36,800	30,980	841	41,864	2,511	68
ドイツ	756	77,060	41,544	539	54,952	2,304	29
フランス	902	46,923	28,384	617	31,467	2,821	60
日本	544	11,140	59,460	5,337	109,301	2,710	243

※1 各国の職員数には非常勤職員等は含まれていない。なお、日本の職員数は非常勤職員等を含めると 29,424 人。

【表 2：諸外国における労働基準監督官の数】（厚生労働省作成／平成 22 年 7 月）

	日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン
監督官の数	2,941 人	3,878 人	2,742 人	1,706 人	6,336 人	262 人
雇用者 1 万人当たりの監督官の数	0.53	0.28	0.93	0.74	1.89	0.64

※1 日本の監督官のうち、実際に労働基準監督署に配属されている監督官の数は 2,474 人。ただし、実際に臨検監督を行う監督官は管理職を除くため、2,000 名以下。

※2 各国の雇用者数は、ILO LABORSTA（平成 21 年 11 月現在）による。

【表 3：監督実施状況の推移】（平成 26 年版厚生労働白書より）

	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
監督実施事業場数	159,090	146,860	174,533	175,532	173,520	178,133
監督実施率	3.9%	3.6%	4.3%	4.1%	4.1%	4.2%
違反率	68.5%	65.0%	66.7%	67.4%	68.4%	68.0%

II 行政分野ごとの現状

○過重労働が疑われる企業等への重点監督

厚生労働省は、長時間労働削減推進本部（本部長：厚生労働大臣）の指示の下、過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、平成26年11月に集中的に監督を実施しました。

《重点監督結果の概要》（平成27年1月厚生労働省発表）

（1）重点監督の実施事業場：4,561 事業場

（2）違反状況：3,811 事業場（全体の83.6%）に何らかの労働基準関係法令違反

【監督指導時において把握した事実】

事例1：最も長い労働者で月270時間を超える違法な時間外労働を行わせていたほか、45時間分以上の残業代を支払わず、かつ、休憩時間が無い実態も認められたもの

- ① 恒常的に月100時間前後、最も長い者で月270時間の時間外労働が36協定（労使協定）の届出なく行われていた。
- ② 雇用契約書において残業代として月当たり45時間分の時間外労働に係る割増賃金を支払うこととしているが、タイムカード等の労働関係書類を確認したところ、45時間を超過する時間外労働時間に応じた割増賃金が全く支払われていなかった。また、これらの労働者について、労働時間数を把握していなかった。
- ③ 労働時間が8時間を超える場合に、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えていなかった。
- ④ 衛生委員会を設置しておらず、長時間労働による健康障害防止対策等について調査審議していなかった。

事例2：最も長い労働者で月約280時間の違法な時間外労働を行わせていたにもかかわらず、割増賃金の支払額を抑えるため労働時間を改ざんしていたもの

- ① 会社は、労働時間を社内システムにより管理しており、実績を確認したところ、月当たりの時間外労働は36協定の上限である約80時間にほぼ統一されていた。不自然に感じた労働基準監督官がこの点を追及したところ、会社は改ざんを認め、別途作成している作業日報の存在を認めた。これにより、上限時間を大幅に上回る労働時間の実績が確認され、最も長い者で月約280時間の時間外労働が行われていたことが判明した。
- ② 時間外労働に対する割増賃金の支払いを抑えるため、労働時間を改ざんしていた。

事例3：正社員の多くを管理監督者として取り扱うことで割増賃金の支払いを行わず、かつ、最も長い労働者で月150時間を超える違法な時間外労働を行わせていたもの

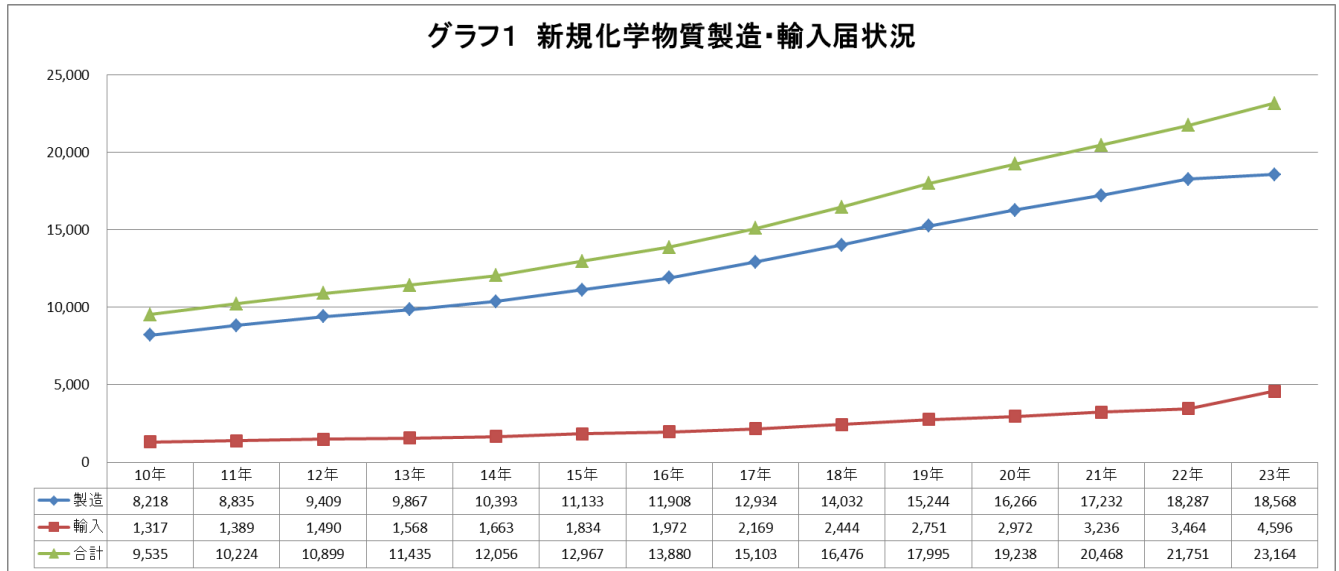
- ① 正社員のうち、各部門の長以下の専門職の労働者全てを労働基準法第41条第2号に基づく管理監督者として取り扱い、時間外労働に係る割増賃金を支払っていなかったが、労働基準監督官が当該労働者の職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金の処遇等を確認したところ、管理監督者とは認められなかった。
- ② PCイントラネットによる労働時間記録等の労働関係書類を調査したところ、36協定の特別条項の上限時間である月100時間を超え、最も長い者で月150時間を超える時間外労働が行われていた。

事例4：長時間労働などを原因とする労災請求（脳・心臓疾患発症による意識不明）があった事業場において、被災労働者以外の労働者についても月約170時間の違法な時間外労働を行わせており、かつ、長時間労働の者に対する医師による面接指導制度はあるものの実績がないもの

- ① 労働基準監督官が労災申請された被災労働者以外の労働者についても労働時間管理等に関する労働関係書類を調査したところ、36協定で定める月の上限時間を100時間以上超える月約170時間の時間外労働が行われていた。
- ② 時間外・休日労働が月80時間を超える労働者に係る医師の面接指導等について、実績が無く、より積極的な運用が求められると診断された。

【前記事例に対する監督署の指導内容（概要）】

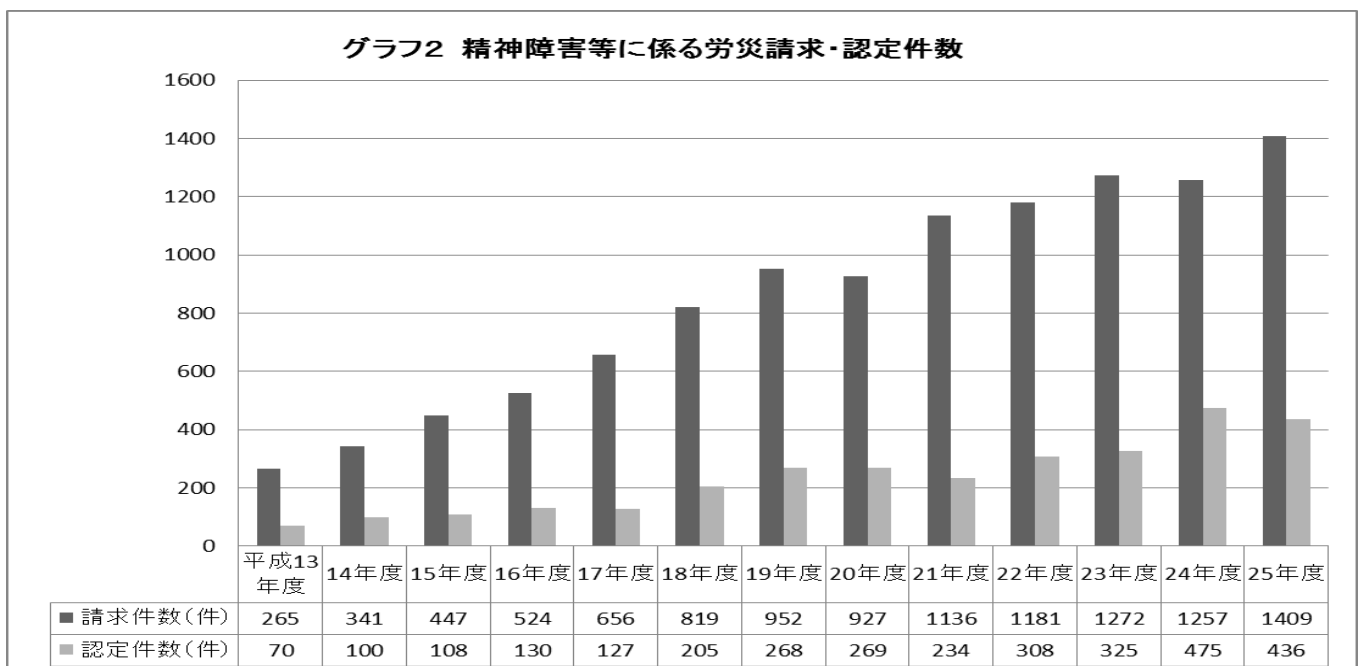
- ・労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告し、労働時間の適正把握について指導
- ・労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告し、不払いとなっている割増賃金の支払いを指導。
- ・労働安全衛生法第18条（衛生委員会の付議事項）違反を是正勧告するとともに、メンタルヘルス対策も含め長時間にわたる労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立について速やかに調査審議を行い、必要な措置を講ずるよう、専用指導文書により指導。



【グラフ1】（資料：平成25年度版厚生労働白書／厚生労働省労働基準局調べ）

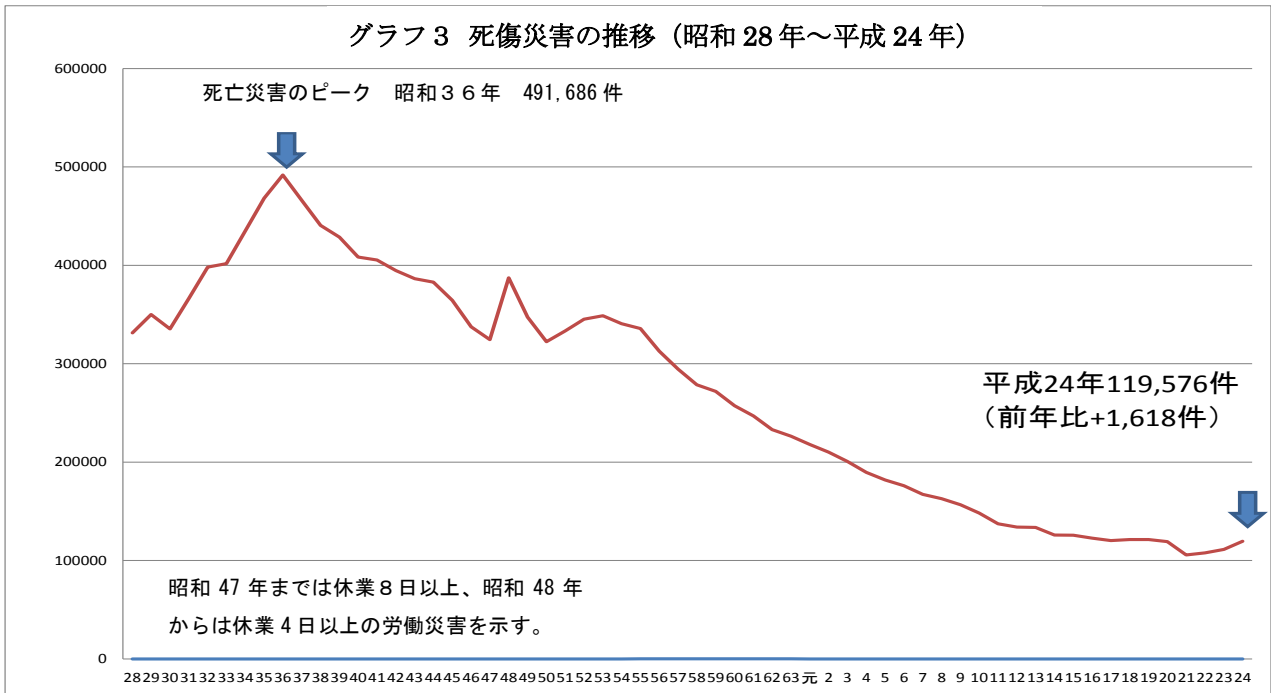
化学物質は、産業の発展や豊かな生活の実現のために、現代の社会生活には欠くことのできないものであるが、その反面、危険性や有害性を持つものも多く、人の健康に影響を及ぼすことがある等、厚生労働省はその管理の徹底等により、化学物質による労働者の労働災害防止対策を推進している。しかし、平成24年5月に発覚した校正印刷業における胆管がんの問題について、化学物質に関わる事業場の管理の不十分さが指摘されているところである。

また、グラフにもあるとおり、化学物質の需要の多様化に伴い、新規化学物質の製造・輸入届出状況は増加している状況にある。

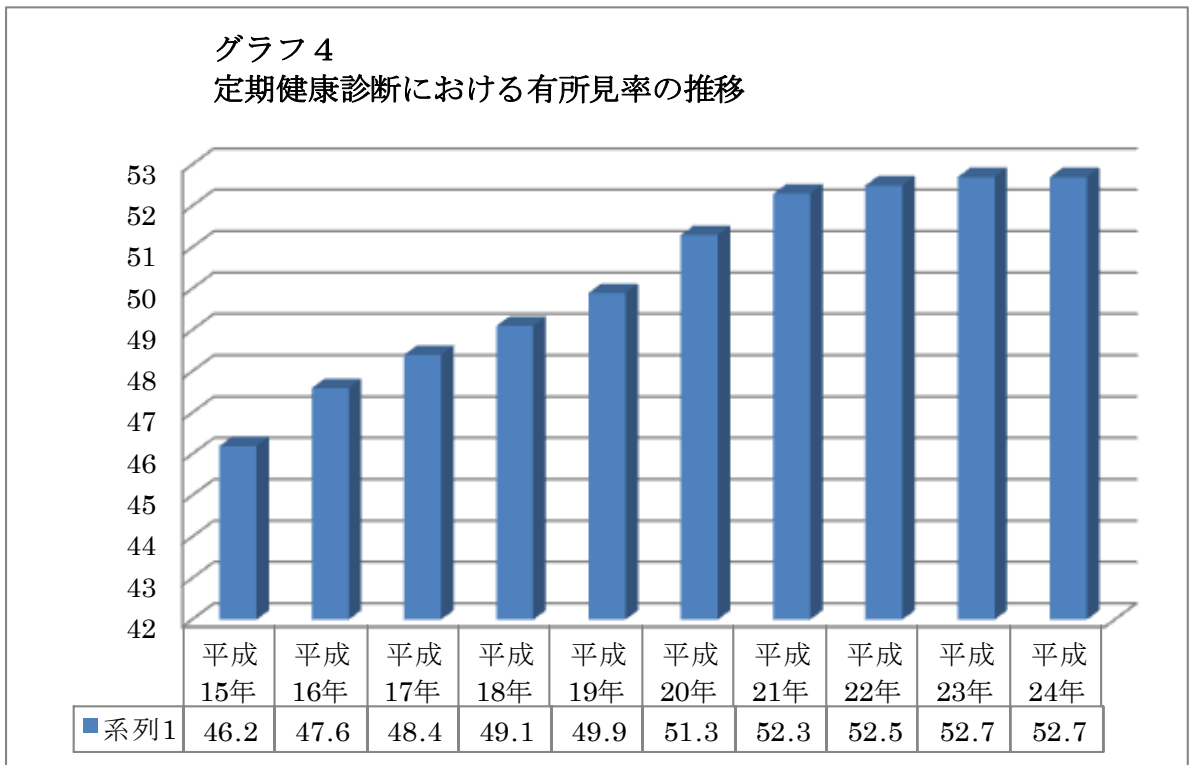


【グラフ2】（資料：厚生労働省発表資料／労働基準局労災補償部：平成26年6月）

精神障害等は調査に時間を要する（標準処理期間：8ヵ月）労災事案であるため、複雑困難事案と区分されている。当該事案の労災請求件数は5年連続で過去最高を更新している。平成25年度の労災請求は1,409件で、前年度に比べて+152件となっている。

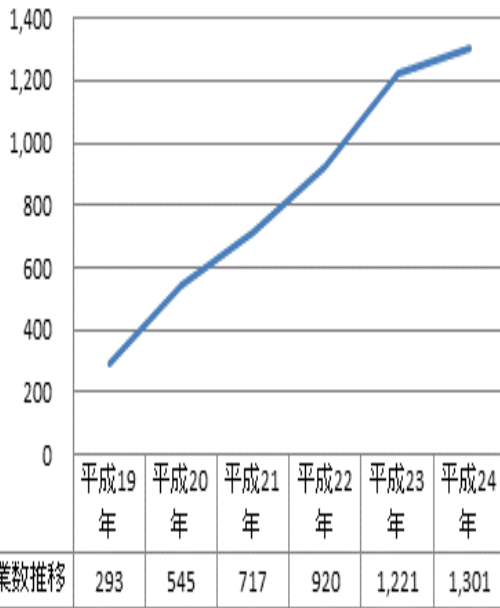


【グラフ3】（資料：厚生労働省作成資料／労働基準局安全衛生部：平成26年2月）
 わが国の労働災害は、昭和36年をピークに減少してきたが、平成22年以降3年連続で増加しており、平成24年は前年比1,618件の大幅な増加となった。また、死亡災害も平成24年度は前年比+6.7%で1,093人となっている。

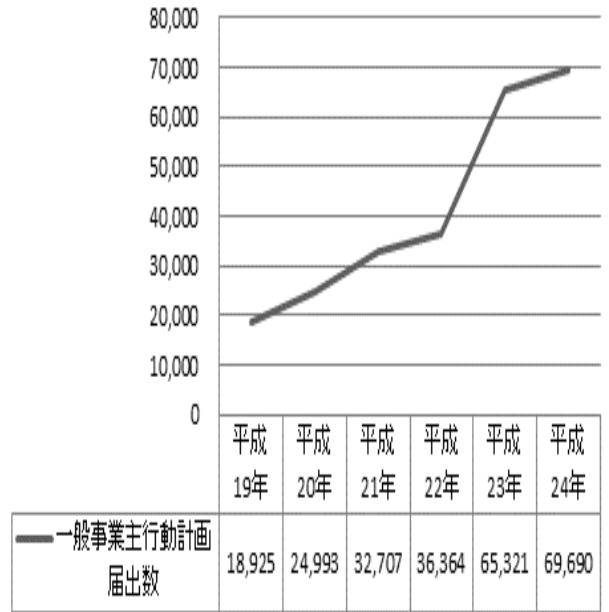


【グラフ4】（資料：厚生労働省作成資料／労働基準局安全衛生部：平成26年2月）〈単位%〉

グラフ5-1 認定企業数の推移



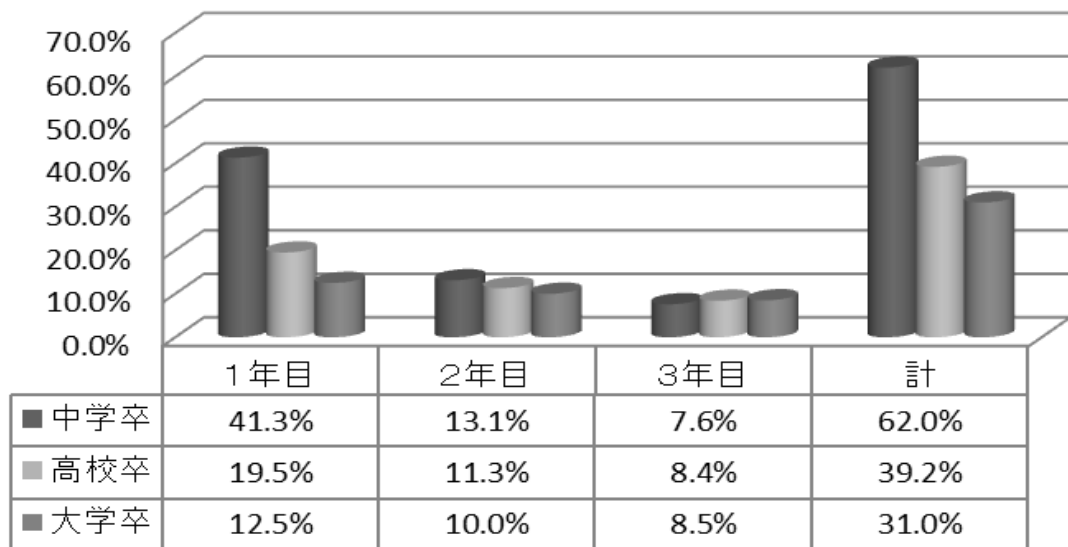
グラフ5-2 一般事業主行動計画届出数



【グラフ5-1・2】（資料：次世代法認定企業公表資料／厚生労働省：平成24年9月）

次世代育成支援対策推進法では、各企業に対して一般事業主行動計画を策定することを求めている（従業員101人以上の企業には、策定・届出、公表・周知が義務付けられている）。平成17年の法施行以降、届出及び認定（一定の基準を満たさないと認定されない）件数が右肩上がりで増えており、雇用均等室ではこれらの対応を行っている。

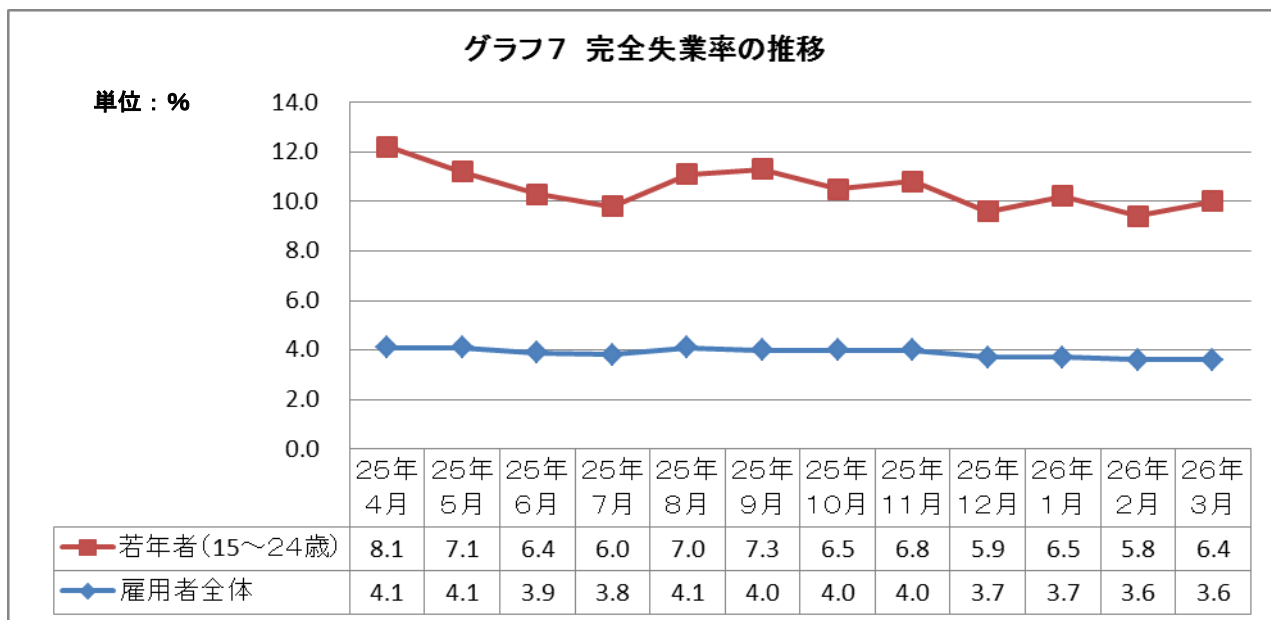
グラフ6 新規学卒者の離職状況



【グラフ6】（資料：厚生労働省作成資料／職業安定業務統計）＜平成22年3月卒業者＞

中学、高校、大学の卒業3年後の離職率は、それぞれ62.0%、39.2%、31.0%となっている。新規学卒者の職場定着には、適正な労働条件確保が重要である。求人事業主に対する助言・指導を十分に行える行政体制を確保し、職場定着に係る各種施策を進める必要がある。

グラフ7 完全失業率の推移



【グラフ7】(資料：総務省統計局作成「労働力調査」)

平成 25 年度の完全失業率について、雇用者全体で 0.5 ポイント改善されている。若年者層（15～24 歳）についても、1 年間 1.7 ポイント改善されているが、雇用者全体の失業率と比べると、2.9 ポイント高い数値となっている。

失業率は数字の上では改善されているものの、全雇用者 5,200 万人のうち、非正規雇用は 1,906 万人となっており、占める割合は実に 36.7%になる。

また、これらの非正規雇用の 70%は有期労働者であり、そのうち 2～3 割の労働者は「不本意」に非正規労働者となっている。労働行政を拡充し、抜本的な対策を行うことが急務と言える。

Ⅲ 地方労働行政職員数の変化

前記 I で述べたとおり、労働行政は主な先進諸国と比して極端に不十分な状況であり、特に地方労働行政職員数は年々削減（グラフ 8）しており、深刻な雇用失業情勢や労働者の労働条件確保、安全衛生対策、セクハラ・パワハラ等の相談対応、迅速な被災者に対する労災給付を行うための体制が整っていません。

このような不十分な労働行政体制下では、国民・利用者へのサービスが著しく低下することが懸念されます。

グラフ8 地方労働行政職員定員数(人)

